

一般財団法人 兵庫勤労福祉センター

企業におけるジェンダー平等

およびダイバーシティ推進の取組事例

## インタビュー調査結果

# 調査概要

## • 内容

- (1) 経営方針、基本理念における  
ダイバーシティおよびジェンダー平等の位置付け
- (2) 取組内容と今後の課題・展望

## • 実施期間

2022年10月～ 2023年1月

## • 方法

対面インタビューによる聴き取り

## • 対象

- ① 井村屋グループ
- ② フレスタグループ
- ③ 株式会社栄和産業
- ④ 株式会社merchu

## 各社の取組 ①井村屋グループ

トップが導く女性活躍からダイバーシティ推進への道筋



- 本部所在地：三重県津市
- 主な事業内容：食品製造
- 社員数（グループ全体）： 1,204名（うち女性 486名）

## ①井村屋グループ

---



### ■ポイント

- 取組を進めてきた最大の原動力は、常に将来を見据えた経営トップのリーダーシップ
- 課長以上の時短勤務者もいる。管理職への昇進と、労働時間を含む業務負担の増加はイコールでないという感覚が定着している
- 社員の仕事に対するモチベーションと昇進意欲を高め、実際に活躍できる場を設けることが大事

## 各社の取組 ②フレスタグループ

---

### 社員の実情を見据えた無理のない活躍支援策



- 本部所在地： 広島市
- 主な事業内容： スーパーマーケット運営
- 社員数（グループ全体）： 5,464名（うち女性 3,938名）

## ②フレスタグループ

---



### ■ポイント

- 「女性活躍」に特化しない取組「みんながスマイルプロジェクト」を展開。働き方と働きがいの両面からアプローチ
- パート社員と正社員の間に「限定社員」という中間段階を設け、ステップアップやライフステージに応じた行き来をしやすいとしている
- 年1回、グループ管理本部長を中心に全員の正社員と個別面談。社員のキャリア構築は、一人ひとりの生活背景を加味した「個人レベルのカスタマイズ」

## 各社の取組 ③株式会社 栄和産業

### ダイバーシティ経営が培う企業の魅力



- 所在地： 神奈川県綾瀬市
- 主な事業内容： 自動車部品等の鋳金・加工
- 社員数： 173名（うち女性 34名）

### ③株式会社 栄和産業

---



#### ■ポイント

- 法定要件をクリアするための障害者雇用が進化していくにつれて、周囲からも「ダイバーシティな会社」と評価されるようになった
- 障害者雇用を通じて地域ネットワークが広がっていく中で、会社の魅力も培われていった。新卒採用も毎年安定してできている
- 誰もが働きやすい職場づくりには、社員一人ひとりが人間性を磨くことが大切

## 各社の取組 ④株式会社merchu（メルチュ）

---

元々性別を意識することがない組織のあり方



- 所在地： 兵庫県西宮市
- 主な事業内容： SNSを活用したブランディング支援 等
- 社員数： 13名（うち女性 8名）

## ④株式会社merchu

---



### ■ポイント

- 基本的に社員の性差を意識することではなく、あくまで個々人を一人の人間として見ている
- 多様な感性・感覚から生まれてくるアイデアが価値を生む。実際に業務の質を向上させている
- 「専ら男性が組織を作っているケースがまだまだ多い。少数の上層部だけでなく、若者や女性の意見も、組織の意思決定にもっと反映させる方がいい」

各社に共通して認められたこと

- (1) 「女性」だけでなく「誰も」が活躍できる組織づくり
- (2) 社員の一人ひとりと大切に向き合う

**「女性活躍」ではなく「ダイバーシティ推進」に取り組むことで、働きやすく、働きがいのある組織が生まれる**

- ・ その結果として、諸問題が解決に向かう（採用・定着・管理職育成など）
- ・ 最終形を見据えた上で、女性活躍から始めることは有効